



**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE  
EMPRESAS**

**2020/2021**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**La Consolidación del teletrabajo tras la pandemia  
de la COVID-19.**

**Consolidation of teleworking after the COVID-19  
pandemic.**

**AUTORA: LAURA GONZÁLEZ-QUEVEDO RUIZ**

**DIRECTOR: ANTONIO MARTÍN HERNÁNDEZ**

**JUNIO 2021**

## ÍNDICE

0. RESUMEN .....	3
1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. OBJETIVOS DE ESTUDIO .....	6
3. ORIGEN Y ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO.....	7
4. DESCUBRIENDO EL TELETRABAJO.....	7
4.1 CONCEPTO DEL TELETRABAJO .....	7
4.2 TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO .....	9
4.2.1 Tipología según el tipo de conexión .....	9
4.2.2 Tipología según el lugar de la prestación.....	9
4.3 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO .....	11
4.4 CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO .....	13
4.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.....	14
5. MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA .....	16
6. DIGITALIZACIÓN Y RIESGOS DE SEGURIDAD DE LAS EMPRESAS POR LA COVID-19 .....	18
6.1 DIGITALIZACIÓN .....	18
6.2 RIESGOS DE SEGURIDAD .....	19
7.EL FUTURO DEL TELETRABAJO. ....	21
8. CONCLUSIÓN.....	23
9. ANEXO .....	24
10. BIBLIOGRAFÍA .....	25

## 0. RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado se produce como culmen final a los estudios del grado en Administración y Dirección de Empresas. A lo largo del mismo, se desarrollarán los temas principales relacionados con el teletrabajo, un área fundamental de la Dirección de Recursos Humanos surgido hace décadas y que actualmente está recibiendo mucho interés por parte de las empresas.

Por este motivo, nos centraremos en primer lugar en una introducción sobre la situación actual en la que nos encontramos debido a la pandemia de la COVID-19. Seguidamente se dará comienzo al tema principal analizado, estudiando el origen y los antecedentes de este modelo de trabajo.

Una vez finalizado lo anteriormente mencionado pasaremos a estudiar el teletrabajo en sí mismo. Para ello, se procederá a definir el concepto de teletrabajo y cada uno de los tipos que existen del mismo. A continuación, se explicará detalladamente cada una de las ventajas e inconvenientes que esta modalidad de trabajo tiene con respecto a empresas y trabajadores.

Posteriormente, se desarrollará un estudio sobre la conciliación familiar y laboral de los empleados adheridos al teletrabajo. Más adelante, se ahondará en el modo que tienen las empresas de gestionar la prevención de riesgos laborales para asegurar la salud tanto física como psíquica de sus trabajadores.

En el siguiente apartado se detallarán las normativas que rigen el teletrabajo, analizando la regulación europea y el reglamento vigente en nuestro país.

Por otra parte, se incluirá una de las cuestiones más destacadas sobre el teletrabajo, como es la digitalización, ya que es fundamental que las empresas estén bien cualificadas tecnológicamente hablando. De igual forma, se estudiarán los riesgos de seguridad a los que están expuestas tanto las empresas como los empleados y como prevenir dichos riesgos.

En el último apartado, se incluirá el futuro del teletrabajo y el modo en el que se implementará en las empresas.

Con la evaluación de los aspectos anteriormente mencionados, se finalizará obteniendo unas conclusiones que tratarán de dar respuesta a los objetivos detallados en el presente trabajo y que servirán de utilidad para hacer frente a futuras situaciones complicadas como la vivida actualmente.

## **ABSTRACT**

This End of Degree Project is produced as the final culmination of the degree studies in Business Administration and Management. Throughout it, the main topics related to telework will be developed, a fundamental area of human resources management that emerged decades ago and is currently receiving a lot of interest from companies.

For this reason, we will focus first on an introduction on the current situation we find ourselves in due to the COVID-19 pandemic. Next, the main subject analyzed will begin by studying the origin and background of this working model.

Once the aforementioned is finished, we will go on to study teleworking itself. To do this, we will proceed to define the concept of telework and each of the types that exist. Next, each of the advantages and disadvantages that this type of work has with respect to companies and workers will be explained in detail.

Subsequently, a study will be developed on the family and work conciliation of employees attached to teleworking. Later, it will delve into the way that companies manage the prevention of occupational hazards to ensure the physical and mental health of their workers.

The following section will detail the regulations that govern telework, on the one hand, analyzing the European regulation and the regulations in force in our country.

On the other hand, it will include one of the most prominent issues about teleworking, such as digitization, since it is essential that companies are well qualified technologically speaking. Similarly, the security risks to which both companies and employees are exposed and how to prevent said risks will be studied.

In the last section, the future of teleworking and the way in which it will be implemented in companies will be included.

With the evaluation of the aforementioned aspects, it will end by obtaining some conclusions that will try to respond to the objectives detailed in this work and that will be useful to face complicated situations like the one currently experienced.

## 1. INTRODUCCIÓN

El último año ha supuesto un antes y un después en la manera de ver el mundo, tanto en nuestra vida personal como en nuestra vida profesional han sucedido cambios drásticos que nos han llevado a tomar medidas excepcionales.

Todo esto es debido a la llegada de la enfermedad infecciosa conocida como COVID-19, esta enfermedad es causada por el virus SARS-CoV-2 y produce en sus pacientes diversos síntomas similares a los de la gripe, entre ellos se incluyen la tos, la fiebre o la fatiga.

El inconveniente más tedioso de esta enfermedad es su transmisión, ya que con tan solo hablar, toser, estornudar o incluso respirar se puede propagar el virus bien sea directamente a otra persona o bien dejando el virus sobre superficies u objetos que luego contagiarán a la población.

Este hecho llevó a una gran cantidad de países a confinar a su población, en concreto España decretó un estado de alarma y con ello un confinamiento severo el 14 marzo del pasado año. En el cual, solo estaban habilitados sectores básicos como alimentación, sanidad o cuerpos de seguridad, quedando los demás sectores clausurados. Este acontecimiento creó cierto temor e incertidumbre sobre todo a empresarios y trabajadores, ya que desconocían lo que iba a suceder con sus empleos o con sus remuneraciones.

Por ello, el área de Recursos Humanos de las empresas es imprescindible, tiene un papel fundamental a la hora de planificar y adaptar medidas que solventen estas crisis para ayudar en la medida de lo posible a reducir esta incertidumbre y que las empresas trabajen con un alto rendimiento.

Una de las medidas adoptadas durante la crisis sanitaria y que se ha alargado hasta hoy en día en multitud de empresas es el teletrabajo, aunque este término últimamente sea tendencia y la gran mayoría de las personas lo utilice diariamente, existen dudas e inseguridades sobre este tema.

Por consiguiente, este trabajo se centrará en analizar en profundidad este término, desde sus orígenes hasta la actualidad. Estudiando sus variantes, así como, la repercusión y los riesgos que conlleva su implantación en las empresas.

Así mismo, se realizará una indagación sobre como los empleados adheridos a esta modalidad consiguen conciliar su trabajo con su vida personal y laboral.

Para finalizar, se desarrollará un estudio sobre la digitalización de las empresas a consecuencia de la pandemia, en el que incluirá entre otros asuntos la implementación de tecnología o recursos tecnológicos que apoyen los procesos de trabajo.

## 2. OBJETIVOS DE ESTUDIO

El presente TFG tiene como objetivo analizar el teletrabajo y los cambios percibidos en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos durante la pandemia de la COVID-19, con ello se quiere investigar la repercusión de este “nuevo” tipo de trabajo y su influencia en las empresas.

A continuación, se exponen subobjetivos específicos:

- Analizar el origen del teletrabajo, así como su tendencia de cara al futuro.
- Identificar los diversos tipos de teletrabajo como también sus ventajas e inconvenientes en relación a los propios trabajadores de la empresa como a las empresas mismas.
- Estudiar la manera en que los trabajadores consiguen conciliar su vida laboral en tiempos de teletrabajo con su vida personal y/o familiar.
- Evaluar la prevención de riesgos laborales presentes en las empresas que tienen implantada esta manera de trabajar.
- Identificar el marco legal del teletrabajo en nuestro país.
- Estudiar cómo las empresas se han digitalizado debido a la pandemia de la COVID-19 y los riesgos de seguridad que corren éstas y sus empleados implantando el teletrabajo.

Como consecuencia del desarrollo de estos objetivos se obtendrán unas conclusiones que permitan comprender, además de valorar, el teletrabajo en profundidad y los cambios que éste ha implantado durante los últimos tiempos a causa de la crisis sanitaria.

### **3. ORIGEN Y ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO**

Aunque es complicado determinar con exactitud la fecha concreta de la aparición del teletrabajo, en la década de los 50 empezó a tener cierta relevancia. Sin embargo, no fue hasta los años 70 cuando se comenzó a hablar de teletrabajo como la manera de llevar el trabajo al empleado.

En 1947 se hizo la primera alusión a este término de mano de Brown y Leaver en su artículo Máquinas Sin Hombres “donde el rol del ser humano era como una especie de controlador y supervisor a distancia” (Brown, Leaver.1946). Además, en los años 50 también se hizo mención sobre el trabajo en el domicilio con medios electrónicos.

No obstante, en los años 70 tras el incremento de los precios del petróleo, así como el interés de la sociedad por proteger el medioambiente, ganó gran relevancia el ahorro energético que gracias al teletrabajo se vio beneficiado, por ejemplo, en el descenso de los desplazamientos de los trabajadores y en el funcionamiento de las oficinas.

Bajo esta premisa el físico Jack Nilles empezó a idear diferentes maneras de optimizar los recursos no renovables, debido a la escasez de estos, así como a la contaminación que ocasionaban.

La primera idea que llevó a cabo fue evitar los desplazamientos al lugar de trabajo, para ello creó el concepto “telecommuting”. Este término hace referencia a la manera de trabajar fuera de las instalaciones de la empresa, ya que con el teletrabajo es posible trabajar desde cualquier lugar. El físico implementó el teletrabajo en la empresa en la que estaba empleado, para ello conectó las pantallas y los teclados de todos los trabajadores a unas estaciones remotas cerca de la empresa, de esta manera no era necesario acudir a las oficinas para trabajar.

Años más tarde, el auge del teletrabajo se desplomó debido principalmente a la crisis económica que supuso que las empresas abandonaran la idea de invertir en una novedad que acarreaba importantes riesgos y que ocasionaba un gran coste. Otro motivo de la decadencia de este fenómeno fue la escasa preparación con la que contaban los trabajadores.

Sin embargo, a finales del siglo XX hubo avances significativos en las tecnologías que conllevaron un uso mucho más sencillo de estas y fueron implantados en numerosas empresas, así como también en las administraciones públicas, incrementando el uso del teletrabajo. (ReasonWhy, 2020)

### **4. DESCUBRIENDO EL TELETRABAJO**

#### **4.1 CONCEPTO DEL TELETRABAJO**

Desde la aparición de este fenómeno se deduce que el teletrabajo es aquella actividad efectuada desde el hogar del empleado, llevado a cabo a través de instrumentos tecnológicos e informáticos. A lo largo de los años a esta definición se le han ido añadiendo suplementos para perfeccionar el concepto, entre ellos, se encuentra, que este tipo de trabajo beneficia a las personas discapacitadas o con algún problema que le impida acudir a su puesto de trabajo y realizar sus tareas de manera efectiva.

Para ejemplificar una situación real que haya ocurrido en la sociedad nos trasladamos a los años 80 y anteriores, época en las que las mujeres pertenecían a un sector de la

población menos valorado empresarialmente hablando, en el que la mayoría de ellas se dedicaban al completo del cuidado del hogar dejando de lado oportunidades de crecer laboralmente. Por ello, la implantación del teletrabajo en algunas compañías, favoreció la inclusión del género femenino, ya que podían conciliar de manera más sencilla su vida familiar con su vida laboral.

Aunque no es común encontrar una definición apropiada que se asocie al término del teletrabajo, ya que este concepto es considerado prácticamente nuevo y aún hoy en día sigue habiendo modificaciones en relación a su significado. No obstante, muchos autores expertos en la materia han dado con la clave y han planteado ciertas definiciones que se desarrollarán a continuación.

En primer lugar, Javier Thibault define el teletrabajo: “como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”. (El Teletrabajo, 1998).

Este consultor expuso unas características sobre este concepto las cuales eran que el teletrabajo es una tarea que se realiza lejos del destinatario del trabajo, bien sea su superior o directamente el cliente. Así mismo, el hecho de realizar trabajo a distancia lleva consigo el deber de usar exhaustivamente las tecnologías. Por último, el teletrabajo es un modo de organización de las empresas en el que usando las tecnologías pertinentes crean una nueva forma de trabajar efectiva.

Por su parte, el economista y sociólogo Francisco Ortiz Chaparro ofrece una escueta pero exacta definición: “Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena” (Chaparro, 1995).

Así mismo, un profesor italiano llamado Lorenzo Gaeta determinó lo siguiente: “Teletrabajo en sí, significa dos cosas: a) trabajo a distancia, esto es fuera de una empresa, y en este sentido, no es ciertamente una cosa nueva, es más como se ha dicho; b) trabajo prestado como un instrumento de carácter informático, que, en este sentido, puede muy bien continuar desarrollándose en el interior de la fábrica. El significado más propio es, sin embargo, una síntesis de estos dos aspectos, por lo que puede llamarse trabajo a la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación está dirigida”. (Trabajo y derecho: La experiencia italiana, 1996).

Por otro lado, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) entiende el teletrabajo como “un concepto que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. El teletrabajo puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado. El teletrabajo constituye una categoría única debido a que el trabajo desempeñado remotamente entraña la utilización de dispositivos electrónicos personales”. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por último, el acuerdo marco comprendido por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la industria y de empresarios de Europa (UNICE)/ la Unión Europea del artesanado y de la pequeña empresa (UNICE/UEAPME) y el centro Europeo de la Empresa pública (CEEP) comprende el teletrabajo como: “una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”. (2005)



En todo caso, todos los especialistas en la materia concuerdan en que el teletrabajo es aquel trabajo el cual se realiza en algún lugar fuera de las instalaciones de la empresa y que se realiza utilizando tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

## **4.2 TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO**

Elegir una adecuada tipología de teletrabajo es fundamental, ya que debe cubrir las necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores que vayan efectuar el trabajo, así como también atender las características de la actividad o sector en el que opere la empresa.

Sin embargo, hoy en día existen gran variedad de modalidades y no es sencillo encontrar una que sea adecuada a lo que requiere cada empresa. De las diferentes clasificaciones existentes las más comunes son según el tipo de conexión y según el lugar de la prestación del trabajo.

### **4.2.1 Tipología según el tipo de conexión**

Esta tipología clasifica el teletrabajo contemplando la forma de comunicación entre el empresario y el trabajador a la hora de efectuar el trabajo. Es decir, la conexión que haya entre ambos mediante distintas tecnologías.

Los tipos de conexiones existentes se clasifican en conexión off line, conexión one way line y conexión on line. A través de estas conexiones se transfiere información por medio de las tecnologías disponibles en cada caso.

En primer lugar, la conexión off line es la que la actividad se realiza sin ninguna conexión con el ordenador central ubicado en la empresa. Se caracteriza porque el empresario dispone unas instrucciones y un control de la documentación enviada al trabajador por medio de correo postal o entregada personalmente al trabajador en la empresa. Sin embargo, dado la inexistente relación entre el trabajador y la empresa, el empresario no puede controlar y dirigir constantemente el trabajo de sus empleados.

En segundo lugar, la conexión one way line hace referencia a aquella conexión en la que el empleado desarrolla su actividad mediante una conexión rigurosa entre su terminal y el ordenador central de la empresa, limitándose a mandar directamente datos. Esta relación es unidireccional bien sea por parte del empresario o bien por parte del trabajador.

Por último, en tercer lugar, la conexión on line es la conexión más habitual hoy en día. Se refiere a aquella conexión en la que el trabajador presta sus servicios a través de un videoterminal que permite la interacción entre el empleado y el ordenador central de la empresa, así como la conexión con el empresario. Sin embargo, esto no implica que el trabajador esté conectado constantemente, si no que las conexiones sean breves y en momentos concretos. Esta conexión se puede combinar con las anteriores mencionadas. En los momentos en los que haya mayor actividad o aquella parte de la jornada en la que coincida con el horario laboral se instaura el sistema on line y en el resto de la jornada se implanta otro tipo de conexión bien sea off line o one way line.

### **4.2.2 Tipología según el lugar de la prestación**

Se entiende que el teletrabajo se puede realizar desde diversos lugares, y que la ubicación de estos es crucial para el desarrollo de la actividad. Aunque la determinación concreta del lugar de trabajo no esté considerada como un elemento esencial que incluir

en los contratos de trabajo, es importante ya que existen ciertos tipos de intereses tanto por parte del trabajador como por parte de la empresa que se ven afectados por ello. Así bien, es decisión de ambas partes la determinación o no de un lugar específico en el que realizar la actividad. Dependiendo de lo que se pacte en el contrato se pueden desglosar dos tipologías de la ubicación desde la que se desempeña el trabajo: teletrabajo en el domicilio y en centros de trabajo y teletrabajo móvil.

#### *4.2.2.1 Teletrabajo en el domicilio*

Encontramos el teletrabajo a domicilio, el cual está en auge actualmente debido a la pandemia de la COVID-19. Esta tipología es característica de personas que realizan en su mayoría tareas de oficina, como son profesionales que utilizan para su trabajo información y no objetos tangibles y que compatibilizan el trabajo presencial con el teletrabajo. Por otra parte, podemos encontrar otros empleos en los que en su totalidad son llevados a cabo desde el domicilio, visitando sus empresas en ocasiones puntuales, un ejemplo de estos son los programadores informáticos.

Una de las problemáticas que podemos encontrar en el teletrabajo se fundamenta en la infinidad de situaciones que pueden surgir o en la variedad de peculiaridades que puede llegar a haber en relación al lugar de trabajo. Así como, la organización del tiempo que el trabajador dedica a su actividad, ya que por esta parte definir un horario o unas pautas estrictas no es necesario para el desarrollo normal de la actividad, puesto que, el empresario puede ejercer control a través de conexión informática.

Por otro lado, cabe destacar los obstáculos con los que cuenta el empresario para comprobar que el trabajo requerido a los trabajadores se esté cumplimentando conforme a la normativa laboral.

Una particularidad del trabajo en el domicilio, que conlleva un inconveniente para el empresario, es que nadie puede irrumpir en el hogar de un empleado bien para llevar un control o bien para cualquier otro menester sin una resolución judicial o sin el consentimiento explícito del propio trabajador, por lo que será necesario precisar esto último en el contrato para poder realizar revisiones ocasionales del trabajo o recurrir a otro tipo de acuerdos como utilizar las tecnologías actuales.

#### *4.2.2.2 Teletrabajo en centros de trabajo y teletrabajo móvil*

El teletrabajo en centros de trabajo y teletrabajo móvil es una modalidad que abarca diversos lugares de trabajo, como pueden ser centros, telecentros y teletrabajo móvil. Esta tipología difiere de la anterior en que la actividad no se realiza en un espacio privado sino público.

El telecentro se define como una oficina a distancia que cuenta con los medios informáticos necesarios para poder llevar a cabo de manera eficaz el trabajo, así como las telecomunicaciones necesarias para esta tarea. Estos telecentros tienen cabida para varios teletrabajadores que cuenten con el mismo estatuto, aunque puedan realizar actividades diferentes o incluso no tener ninguna conexión entre ellos.

Esta modalidad es una ventaja para pequeñas y medianas empresas que no cuenten con los medios suficientes para implementar los cambios necesarios que conlleva el teletrabajo.

España ha introducido el teletrabajo móvil a través del sector de la distribución, con la venta o la atención al cliente, ya que este tipo de teletrabajo se lleva a cabo cuando hay

una necesidad y donde surja esta necesidad. Por esto, no hay una conexión telemática permanente con la empresa, las instrucciones u ordenes se envían mediante conexiones one way line a un teléfono móvil facilitado por el empresario.

#### *4.2.2.3 Teletrabajo transnacional*

Esta modalidad denominada teletrabajo offshore o internacional, se caracteriza por la implantación del teletrabajo en distintas áreas geográficas alejadas de la sede central de la empresa.

Entre las características más notables se encuentran: contar con unos empleados jóvenes altamente preparados, una infraestructura tecnológica destacable o que los países con los que realicen las actividades tengan una diferencia horaria que permita la conexión entre ellos las veinticuatro horas del día.

El teletrabajo offshore se realiza en países como India, Brasil o Indonesia, donde los salarios de los trabajadores son ínfimos y las normativas laborales no son tan exigentes como en el país de origen de las empresas. Estos países cuentan con importantes infraestructuras beneficiosas para las empresas. Así como también con la ventaja de la reducción de los costes de producción. (Sierra Benítez, 2011).

### **4.3 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO**

En los últimos tiempos hemos visto un avance significativo del teletrabajo debido a las situaciones insólitas que nos ha tocado vivir. Esto conlleva unas ventajas, así como unos inconvenientes importantes tanto para los trabajadores como para las propias empresas. Así como también para nuestro entorno, ya que la incorporación del teletrabajo supone una menor contaminación del medio ambiente.

#### **VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR**

- Evitar los desplazamientos, esto supone un ahorro de tiempo y dinero para los empleados. La gran mayoría de los desplazamientos van acompañados de congestiones en el tráfico de las ciudades. Además, estos atascos afectan negativamente en el ánimo de los trabajadores.
- Aumento de la flexibilidad del horario laboral de los empleados, lo que supone una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, ya que existe la posibilidad de escoger los horarios de trabajo para compaginar el tiempo de calidad con la familia y la realización de las tareas del propio trabajo.
- Mejora el acondicionamiento del puesto de trabajo, ya que cada trabajador podrá amoldar su espacio de trabajo acorde a sus gustos y necesidades para poder llevar a cabo la actividad económica de manera eficaz en un ambiente adecuado.
- Disminución del estrés de oficina, pues se evitan presiones de los superiores o de los compañeros respecto a entregas. Asimismo, se produce un aumento de la concentración, ya que en algunas empresas se originan ruidos asiduamente que pueden desconcentrar o impedir la realización del trabajo de forma adecuada.
- Disminución de los conflictos, a menudo existen roces entre compañeros de trabajo que dificultan un buen clima laboral.
- Aumento de autonomía para los empleados, ya que al trabajar desde el hogar sus superiores pueden delegar en ellos mayores responsabilidades que pueden ayudarles a crecer en la empresa y a demostrar su potencial.

## INCONVENIENTES PARA EL TRABAJADOR

- Reducción de la motivación, debido a que algunas personas si carecen de un horario fijo tanto de entrada como de salida del puesto de trabajo no se ven capacitadas para realizar las tareas de forma adecuada.
- Algunos trabajadores tienen el hándicap de no poder desconectar del trabajo y dedican más horas de las que están establecidas en el contrato laboral.
- Eliminación del ambiente laboral, esto puede suponer al trabajador sentimientos de aislamiento y soledad que pueden derivar en trastornos o posibles enfermedades debido a la nula interacción con compañeros.
- Aumento de posibles enfermedades físicas debidas al sedentarismo que conlleva el teletrabajo, algunas de estas son cefaleas, fatigas, trastornos del sueño o tensiones musculares.
- Dificultad para el aprendizaje del uso de los medios electrónicos necesarios para el desarrollo de las actividades o incluso dificultad para desempeñar el trabajo de manera apropiada.
- La falta de trabajo en equipo es un gran inconveniente para los trabajadores, ya que el teletrabajo disminuye la posibilidad de compartir ideas u opiniones con los compañeros. Aunque es posible la realización de reuniones de forma virtual, los resultados no son tan exitosos.

## VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Ahorro económico debido a la reducción de infraestructuras de la empresa, ya que, al tener a los trabajadores con un modelo de trabajo a distancia, se evitan costes de mantenimiento de las oficinas. Además, se abaratan las facturas de los suministros de la empresa (electricidad, agua, conexión a internet, alquiler...).
- Reducción del absentismo laboral, así como también de las bajas o accidentes laborales.
- Favorece la inclusión de personas discapacitadas a las empresas, ya que de esta forma no deben de hacer reestructuraciones para adaptar las oficinas. Además, estas incorporaciones suponen ventajas tributarias para las empresas.
- Permite retener talento en las empresas, además de captar a trabajadores muy valiosos y preparados que se encuentren en cualquier lugar del mundo sin el impedimento de la distancia geográfica.
- Mayor reconocimiento de la empresa por parte de sus empleados que valoran positivamente la adopción del teletrabajo y aumenta la satisfacción laboral.
- Aumento de la productividad, ya que, aunque es complicado llevar un control, la implantación del teletrabajo supone un incremento en el rendimiento de los empleados, esto puede ser debido al menor número de interrupciones que tiene el trabajador en su domicilio o al aumento de la autonomía de los empleados. Asimismo, el incremento de la productividad se debe a que en el modelo del teletrabajo no se tienen tan en cuenta el cumplimiento del horario laboral, sino la ejecución de los objetivos de la empresa.

## INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA

- Dificultad para controlar el desarrollo de la actividad de los trabajadores, ya que al trabajar desde el hogar para los directivos o superiores les resulta casi imposible llevar un control exhausto.
- Conlleva un cambio en la cultura y la organización de las empresas.
- Elevados costes iniciales para la implantación de equipos informativos y demás tecnologías necesarias para el desarrollo del teletrabajo. Así como también los costes en la formación necesaria para que los empleados que desconozcan las técnicas de uso de estos medios.

- Posibles ataques cibernéticos que afecten al funcionamiento de la empresa o a la vida personal de los empleados de dichas empresas.
- Mayor complejidad en organizar trabajos en equipo y en fidelizar a los empleados.
- El aislamiento que pueden sufrir los empleados o incluso la indisponibilidad de un espacio adecuado puede conllevar un descenso en la productividad de la empresa.

#### **4.4 CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO**

Aunque la Real Academia de la Lengua Española define la conciliación de la vida laboral y familiar como, “Participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a persona dependientes.” (Real Academia Española). Al igual que ocurría con el teletrabajo, el concepto de conciliación tampoco cuenta con una definición concreta aceptada por la sociedad, ni en el ámbito académico, ni en el político ni tampoco en el ámbito social.

En las últimas décadas, se han producido innumerables cambios en el ámbito empresarial, uno de los más destacados es la incorporación de la mujer al mercado laboral. Esto ha supuesto un cambio significativo en las estructuras jurídicas del trabajo, así como también en la vida familiar de los trabajadores.

Es conocido por todos, el rol que desempeñaban las mujeres en la sociedad hace escasos años, en el que su actividad principal era ocuparse de las tareas del hogar y el cuidado de sus hijos, así como de sus mayores, donde era el hombre el encargado de traer sustento al hogar. El hecho de que las mujeres trabajaran o incluso buscaran ese empleo estaba mal visto en la sociedad.

Una prueba de esto último, lo encontrábamos en nuestro ordenamiento jurídico, en la Ley 20/1975, de 2 de mayo, discriminaba a las mujeres casadas que tenían trabajos autónomos, para que estos trabajos se pudieran efectuar con legalidad se necesitaba el consentimiento del marido.

Afortunadamente, tiempo después dicha ley se vio revocada por la constitución de 1978, donde se acordó la igualdad entre hombres y mujeres, sin discriminación alguna debido al sexo. (La conciliación de la vida familiar y laboral, 2001).

Actualmente, por suerte, la mayoría de la población tiene la inclusión en el mundo laboral del género femenino totalmente normalizado y se sigue luchando por mejoras que ayuden a conciliar su trabajo con su vida personal, por ejemplo, que el hecho de tener un hijo no sea un obstáculo a la hora de realizar su trabajo de manera eficaz, y no solo eso, sino que también que la contratación se dé en igualdad de condiciones tanto en hombres como en mujeres.

Una propuesta para facilitar la conciliación del empleo y la vida es el teletrabajo, ya que se puede considerar una opción totalmente válida para que los empleados con responsabilidades y cargas familiares puedan asumirlas sin desentenderse de sus tareas profesionales.

En nuestro actual mercado laboral es posible que el teletrabajo se convierta en un hábito común a la hora de conciliar el trabajo con la familia de trabajadores con alto nivel de

cualificación, en donde su remuneración se vea afectada por las tareas realizadas y no por las horas dedicadas a ellas en el lugar de trabajo, y en donde prevalezca el cuidado de sus hijos.

Por otro lado, algunas empresas se ven conformes, ya que en algunos escenarios en los que el trabajador debe de abandonar su puesto por circunstancias de conciliación, con la implantación del teletrabajo pueden llegar a un acuerdo tanto el trabajador como el empresario donde no se pierda el contacto ni el funcionamiento normal de la empresa. Otro beneficio para el empresario son los costes o problemas agregados a la contratación de nuevos empleados como reemplazo de los anteriores.

La crisis motivada por la Covid-19 ha obligado a multitud de empresas a implementar el teletrabajo, según el Eurostat solamente el 7,5% de los empleados en España utilizaba esta modalidad antes de la pandemia. Actualmente, parece que el teletrabajo se va a quedar en nuestras vidas indefinidamente, ya que a pesar de que la razón principal de su uso es a causa del virus, esta modalidad incorpora numerosas ventajas hasta ahora desconocidas. Una de las principales ventajas es la conciliación laboral y familiar de los trabajadores.

En este año de incertidumbre es imprescindible consensuar con las empresas unos contratos de teletrabajo que conlleven una gran flexibilidad a los trabajadores, ya que la conciliación en estos tiempos no es una tarea fácil, con el cierre de colegios, guarderías y centros de mayores.

Actualmente también, es posible que los trabajadores soliciten el teletrabajo para la conciliación familiar, ya que, desde el 8 de marzo de 2019, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el artículo 34.8 ET “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y la distribución de la jornada de trabajo y en la forma de la prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia (...)”. El trabajador, además, podrá solicitar la vuelta de su anterior puesto cuando las condiciones sean oportunas.

La Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas ha realizado una encuesta que muestra unos resultados reveladores, en los cuales el 88.6% de los encuestados creen que la flexibilidad horaria es fundamental, seguido de la posibilidad de teletrabajar que cuenta con un 70.8%. (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas, 2020).

## **4.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO**

El empresario cuenta con el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos que puedan derivar de ejercer las tareas comprendidas en el contrato de trabajo. Por ello, se figura que el empresario deberá controlar el lugar o el medio donde este se preste, además de sufragar con los gastos que supongan todas y cada una de las medidas adoptadas.

Una de las mayores responsabilidades con las que cuenta el empresario es medir la importancia de los riesgos que conllevaría trabajar en su empresa. Esta valoración le proporciona información crucial para estimar los posibles daños que pueden causarse. Por otro lado, es fundamental que dentro de una misma empresa en la que haya diferentes puestos de trabajo o en la que se realicen diferentes actuaciones de trabajo, se establezcan mediciones de dichos riesgos individualizando para cada uno de los diversos puestos.

Por último, la mencionada medición de riesgos deberá de llevarse a cabo cada cierto tiempo dentro de la empresa y deberá actualizarse, siempre y cuando las condiciones del puesto cambien y modifiquen u ocasionen nuevos riesgos que puedan suponer una exposición de peligro para los trabajadores.

En relación al teletrabajo, cabe destacar que constituye una modificación de las condiciones de trabajo y supone la aparición de nuevos riesgos para la empresa. Por ello, en el momento que se contrate a un trabajador al que se le autorice el teletrabajo, se deberán de evaluar los riesgos que puedan suponer como en los casos anteriores.

Ciertamente el teletrabajo conlleva importantes dificultades para medir dichos riesgos y para la evaluación del lugar del trabajo, así como también para las revisiones periódicas tanto de los equipos utilizados por el empleado como del control que se requiere del trabajador para comprobar que cumple con las medidas de prevención impuestas por la empresa.

Sin embargo, existen desajustes entre las obligaciones del empresario y su cumplimiento como la inviolabilidad del domicilio del empresario o la dificultad de evaluar los riesgos que deriven de la prestación del trabajo como hemos mencionado.

Por su parte, en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, se establecen las normas preventivas en el teletrabajo, tanto la evaluación de los riesgos adheridos a esta modalidad de trabajo como su evaluación. En especial, los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, recogidos en el artículo 16 del mencionado Real Decreto Ley.

En cuanto a los factores psicosociales, responden a aquellas condiciones relacionadas con el entorno social, el contenido de trabajo y la realización de dicho trabajo que puedan afectar al desarrollo de las tareas y a la salud del trabajador, tanto física como psíquica o social.

Con respecto a los factores ergonómicos y organizativos, responden a aquellos que hacen frente a la reorganización de parte de la vivienda que el trabajador va a utilizar para realizar su empleo. La prevención que se debe efectuar en dicho lugar ha de prestar especial atención a algunas materias tales como la adecuación de un espacio apropiado o la utilización de unos muebles (mesa y silla) que faciliten posturas convenientes, entre otros aspectos.

Por otro lado, los teletrabajadores deberán de cumplir las disposiciones expuestas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre las prevenciones y riesgos que conllevan trabajar con pantallas de visualización. (iberley, 2021)

Por último, algunas recomendaciones que proponen los expertos para minimizar dichos riesgos son:

- Utilizar medios adecuados para conseguir posturas correctas que no perjudiquen la salud del trabajador. Para ello, los instrumentos que se sugieren son una mesa, una silla, un teclado, un atril y un reposapiés adecuado.
- Emplear una buena iluminación tanto del espacio de trabajo como de la pantalla del ordenador, para evitar la fatiga visual, causante del escozor ocular, lagrimeo, visión borrosa o incluso de cefaleas.
- Evitar el aislamiento social, estableciendo descansos, flexibilizando el horario u organizando reuniones con compañeros de trabajo para socializar.
- Mantener una adecuada temperatura y ventilación del espacio de trabajo.

- Poseer un espacio ordenado para evitar caídas o accidentes. Es fundamental fijar el cableado de los medios electrónicos para evitar tropiezos.

## 5. MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Según las disposiciones del teletrabajo a nivel europeo, encontramos el Acuerdo Marco Europeo, firmado el 16 de julio de 2002. El objetivo principal de este Acuerdo fue la reestructuración de la organización del trabajo en las empresas, esto conllevaba mayor flexibilidad en los empleos, para incrementar la productividad y la competitividad de las empresas. Cabe destacar que este Acuerdo es voluntario para los países que forman parte de la Unión Europea, ya que cada país puede aplicar sus propias leyes y normas en relación al teletrabajo. (Organizaciones Patronales Unión Europea).

En nuestro país se han establecido a lo largo de la historia diferentes leyes que han regulado y regulan el trabajo a distancia, comúnmente denominado teletrabajo.

En primer lugar, nos remitimos a la Ley 3/2012, de 6 de julio, que recoge aquellas medidas de extrema urgencia dedicadas a la modificación del régimen del trabajo a domicilio dando paso al trabajo a distancia, que constituía la práctica laboral en un espacio diferente al hogar del empleado.

Además, encontramos en el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el significado del trabajo a distancia, esto fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Sin embargo, con la situación actual debido a la pandemia del coronavirus, lo establecido en el mencionado artículo 13 resulta insuficiente ya que, a pesar de darse la prestación laboral en un lugar apartado de las oficinas de la empresa, las nuevas tecnologías informáticas cuentan con una gran influencia.

Sin embargo, actualmente en España se encuentra vigente el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula todas las disposiciones del trabajo a distancia y modifica aquellas que habían quedado obsoletas. A continuación, se mencionarán los aspectos más relevantes dispuestos en dicho Real Decreto.

Por un lado, las personas acogidas al régimen del teletrabajo contarán con los mismos derechos y condiciones que tendrían si prestasen servicios en la propia oficina de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la ejecución del trabajo de manera presencial, no pudiendo padecer perjuicios en ninguna de sus condiciones laborales, como pueden ser la remuneración, el tiempo de empleo o la formación profesional. No obstante, las empresas deberán de evitar de cualquier modo discriminaciones, especialmente por razones de sexo o acciones de acoso laboral o sexual.

Cabe destacar que el teletrabajo será de total voluntariedad para el empleado, no pudiendo ser impuesto por lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, los trabajadores que decidan escoger el trabajo a distancia habiendo trabajado anteriormente de manera presencial podrán revocar su decisión, así como también lo podrá revertir la propia empresa.

De manera análoga, es imprescindible que el acuerdo de teletrabajo se efectúe por escrito y se entreguen copias a los trabajadores de dicho acuerdo, así como de sus actualizaciones. Además, deberán de facilitar una copia a la representación legal de los trabajadores y una copia a la oficina de empleo.

En relación al contenido del acuerdo del trabajo a distancia deberá comprender como



mínimo:

- Un registro de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, se incluirán los elementos muebles, así como el periodo de renovación de estos.
- Un inventario de los gastos que sostendría el teletrabajador por el hecho de la prestación del trabajo, así como la forma de recompensación por tales gastos.
- Horario de trabajo y la disponibilidad del trabajador.
- En caso de que hubiera trabajo a distancia y trabajo presencial se deberá especificar el porcentaje y la distribución asignada a cada tipo.
- El lugar donde se desarrollará la prestación de la actividad y el centro al que el teletrabajador quedará inscrito y donde deberá desarrollar su trabajo de manera presencial.
- Medios de control que realizará la empresa.
- Procedimientos para superar aquellos problemas técnicos que entorpezcan el desarrollo de la actividad.
- Duración del acuerdo de teletrabajo.
- Indicaciones promulgadas por la empresa sobre seguridad y protección de datos en el trabajo a distancia con la supervisión de representación legal.
- Duración de los plazos de preaviso para la reversibilidad del puesto de trabajo si se pudiera.

Por otro lado, los trabajadores cuentan con unos derechos fundamentales dentro del desarrollo de su actividad empresarial.

Las empresas deberán asegurar que sus empleados acogidos al régimen del teletrabajo cuenten con la formación adecuada para desarrollar su trabajo. Además, los teletrabajadores tendrán derecho a la promoción profesional, las empresas deberán comunicarles por escrito las posibilidades de ascenso que puedan obtener, tanto de manera presencial o a distancia.

Asimismo, las personas que trabajen a distancia contarán con el derecho de asignación y sostenimiento de aquellos medios, equipos y herramientas precisas para el desarrollo de la actividad empresarial. Igualmente, se deberán atender las dificultades técnicas de los teletrabajadores y abonar los gastos relacionados con dichos medios, equipos y herramientas vinculados a la actividad.

Por su parte, los teletrabajadores también contarán con el derecho a tener un horario flexible y adecuado, estableciendo el inicio y el fin de la jornada laboral. De igual modo, las personas que trabajan a distancia cuentan con el derecho de la desconexión digital fuera de su horario laboral respecto a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Esto conlleva la limitación de los equipos o medios tecnológicos durante periodos de descansos para evitar los riesgos de fatiga.

Por último, los trabajadores a distancia contarán con la potestad de practicar sus derechos de naturaleza colectiva en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores inscritos. Por ejemplo, su derecho a voto en las elecciones de los representantes legales del colectivo. (Jefatura del Estado , 2021)

En relación a los empleados de las administraciones públicas se ha modificado el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el cual se ha incluido el artículo 47 bis relacionado al teletrabajo. (Jefatura del Estado, 2020)

Por último, el pasado 25 de mayo de este mismo año, el Congreso aprobó una nueva ley sobre el teletrabajo, en la cual se regulan las posibles sanciones que se impondrán a aquellos que incumplan la regulación del teletrabajo. Dichas sanciones han sido acrecentadas en un 20% y pueden llegar a la cuantía de 983.736 euros. Cabe destacar que dichas sanciones solamente han contado con una revisión hasta la actualidad, recogidas en el Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo.

Además, esta nueva ley incluirá regulación en base a las personas con discapacidad que procedan a incorporarse a la modalidad del teletrabajo. El objetivo será garantizar la accesibilidad de aquellos medios, equipos o herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Esta ley entrará en vigor el próximo mes de octubre. (Expansión, 2021)

## **6. DIGITALIZACIÓN Y RIESGOS DE SEGURIDAD DE LAS EMPRESAS POR LA COVID-19**

### **6.1 DIGITALIZACIÓN**

La crisis sanitaria de la COVID-19 ha supuesto una debacle en la economía de todo el mundo, aunque si existe algo positivo a destacar son los medios digitales y la tecnología que han posibilitado a multitud de empresas la oportunidad de resurgir y de poder adaptar sus actividades para no liquidar sus compañías en estos tiempos tan difíciles.

Pese a que esta crisis ha afectado a todos y cada uno de los sectores de la economía, no a todos le ha afectado de igual forma o en el mismo grado, ya que aquellas empresas relacionadas con el comercio online o aquellas que han sabido adaptarse y han optado por implementar el teletrabajo en sus oficinas han conseguido sobrellevar esta etapa creando valor y satisfaciendo las necesidades de la población, ya que debido al distanciamiento social estos menesteres eran casi imposibles.

En cuanto al termino de digitalización, ha cogido una gran relevancia gracias a la pandemia, aunque no todas las empresas son partidarias de estas medidas. Esto es debido a los descomunales cambios que conlleva en las organizaciones y la excesiva inversión tanto monetaria como de recursos que supone su implantación. Además, de los escasos resultados que se obtienen en el corto plazo, ya que la digitalización es un proceso con un largo recorrido.

Por tanto, una transformación digital apropiada sigue estando pendiente en la mayoría de las empresas, y actualmente nos encontramos con la mejor oportunidad para ello, ya que la pandemia ha supuesto grandes transformaciones en las estructuras de las organizaciones y como mencionamos anteriormente la implantación de la digitalización también los supone, por lo que se pueden aprovechar estos cambios para incorporarla.

El modo ideal para llevar a cabo la digitalización es con un enfoque sistémico, comenzando por aplicar métodos digitales concretos para más tarde adaptarlos al conjunto de las diferentes áreas de la empresa. Esta digitalización debe integrar a todos los empleados, así como también a los procesos de la empresa.

Por otro lado, la empresa debe evaluar el rumbo que está tomando, su valor en el mercado o el tipo de producto, así como la relación de estos con la digitalización. Las nuevas tecnologías aplicadas en las empresas sirven de apoyo tanto para ganar cuota de mercado como para mejorar sus márgenes de beneficio, innovando la oferta de su cartera de productos o perfeccionando la experiencia de compra de los clientes.

Sin embargo, la digitalización no está libre de riesgos, ya que los ciberataques están a la orden del día y los robos de información no han parado de incrementarse en los últimos tiempos y pueden suponer considerables daños en las organizaciones.

## 6.2 RIESGOS DE SEGURIDAD

Debido al gran aumento del teletrabajo tras el inicio de la pandemia de la Covid-19 los riesgos cibernéticos se han intensificado notablemente, ya que muchos de los usuarios no cuentan con la protección adecuada para frenarlo. Por ello, la gran mayoría de la población es vulnerable y está expuesta día a día a sufrir ciberataques.

Durante el pasado año 2020, dos de cada cinco usuarios padecieron problemas o ataques cibernéticos, casi el 40% de estos fue motivado por el cambio de la oficina al teletrabajo en el domicilio. En numerosas ocasiones estos ataques surgieron a través de los dispositivos personales de los empleados. Por otro lado, diversos estudios han deducido que dos de cada seis empresas han sufrido ciberataques durante el pasado confinamiento y los meses siguientes.

Hoy en día, el concepto de “ciberseguridad” se encuentra muy extendido en nuestra sociedad, así como otros términos asociados como pueden ser, ciberdelincuencia, ciberdefensa, ciberataque...

Respecto a la ciberseguridad, se define como la capacidad de frenar, minimizar o controlar todas las actividades que conlleven un riesgo, tanto la confidencialidad de los datos, la autenticidad o la integridad de los mismos.

Por otro lado, actualmente se conoce la ciberdelincuencia como una actividad extremadamente lucrativa que conlleva una importante amenaza para los sistemas informáticos, así como los datos manejados por los usuarios o incluso para las operaciones comerciales que realizan las empresas.

En cuanto a los agentes más importantes causantes de problemas cibernéticos encontramos los cibercriminales cuyo único objetivo es obtener beneficios económicos a través de una red organizada. Los ciberactivistas, que actúan para perjudicar la imagen de instituciones en contra de sus ideales. Por último, los hackers, son aquellas personas que llevan a cabo prácticas ilegales para violar la seguridad de los sistemas informáticos, tanto por motivaciones propias como por encargos de terceros a cambio de retribuciones económicas.

Respecto a los ciberdelitos más comunes y que nos acompañan en nuestro día a día encontramos:

- Ransomware, se trata de un secuestro virtual, el cual trata de bloquear contenidos en los sistemas de los usuarios a cambio de una compensación económica para su liberación o desbloqueo.
- Ataques a dispositivos IoT, se trata de una invasión en un dispositivo conectado a la red para robar información o datos relevantes a cambio de chantajes.
- Phishing, aquella técnica encargada de suplantar la identidad de una web, para captar contraseñas, datos o actuar en nombre de la propia web. Un ejemplo claro visto en nuestra sociedad en infinidad de ocasiones son las falsas webs bancarias que estafan tanto a personas físicas como jurídicas.
- Fraude del CEO, esta técnica trata de suplantar la identidad del director ejecutivo de las empresas accediendo a sus redes sociales, correos electrónicos, así

como conociendo todos sus hábitos y costumbres para ordenar mandatos, como transferencias monetarias.

- Ataque por negación del servicio, se impide la prestación de un servicio debido a un bloqueo del mismo para recibir un rescate.

Como mencionamos anteriormente el objetivo principal de la ciberseguridad es la reducción de los riesgos, sin embargo, esta tarea cuenta con una gran complejidad, ya que cada empresa tiene sus propias características, por lo que cada una de ellas será vulnerable por motivos completamente diferentes, tanto por las actividades que realice la empresa, como por su tamaño o por su ubicación. Por ello, lo primero será identificar cada uno de los riesgos a los que está expuesta cada empresa para poder medir el impacto negativo que pudiera llegarse a producir ante estos hechos delictivos y ordenarlos según el grado de importancia en la empresa. (La ciberseguridad en tiempos difíciles ¿Nos ocupamos de ella o nos preocupamos por ella?, 2020)

Algunas medidas para hacer frente a la prevención de los riesgos de seguridad son: el establecimiento o la implantación de aplicaciones antimalware, sistemas antifraude o sistemas que eviten la fuga de información. Además, algunas medidas para controlar los mencionados riesgos una vez estén dentro de la compañía son: controles de acceso, auditorías técnicas o cumplimiento legal.

Por último, el hogar de los empleados puede convertirse en estos tiempos en el principal portal para el acceso de los ciberdelincuentes gracias a la utilización de routers wifi domésticos, cifrados débiles etc.

Los principales riesgos de seguridad relacionados con el teletrabajo y algunas soluciones para poder evitarlos son:

1. Red compartida en el domicilio, los dispositivos corporativos que estén conectados a la misma red wifi que los dispositivos domésticos. Si alguno de estos últimos es sufridor de algún ciberataque también puede perjudicar a los dispositivos corporativos implantando ciertos malwares capaces de acceder o captar información confidencial.
2. Conexión a red wifi no segura, la necesidad de conexión a la red para poder teletrabajar hace que algunos usuarios conecten sus dispositivos corporativos a redes inseguras.
3. Ataques de radio intrusión wifi, un dispositivo infectado lanza ataques para bloquear o denegar el acceso a la red doméstica a los demás dispositivos del hogar. Además, un dispositivo infectado que contenga algún malware puede actuar como un punto de acceso wifi suplantando al router doméstico. Con esta práctica los dispositivos corporativos se conectarían a esta falsa red wifi y comprenderían entre otros ataques, el bloqueo de servicios o el acceso a webs maliciosas.
4. Aumento de la superficie de ataque, ya que el aumento del teletrabajo desde los hogares, hace que se incrementen los lugares con posibilidad de ataques a las corporaciones, ya que los routers domésticos son muy vulnerables al estar reconocidos en todos los mercados y al estar detectados todos sus puntos débiles.
5. Mecanismos de cifrado y seguridad wifi, los ciberdelincuentes acceden a la información de los dispositivos debido al débil cifrado de las redes wifi domésticas. Además, una vez conectado a algún dispositivo del hogar mediante la red doméstica el atacante tiene capacidad para conectarse al dispositivo corporativo. (Guía Aruba ).

Como puntualización final, cabe destacar la ciberinteligencia, ya que se trata de la herramienta más destacada de los últimos tiempos en las organizaciones y empresas

para la protección cibernética. Esta ciberinteligencia trata de reducir y eliminar en la medida de lo posible los riesgos y amenazas, y en caso de incidentes poder manejarlos de la forma más beneficioso posible para la corporación.

## **7.EL FUTURO DEL TELETRABAJO.**

Actualmente, la situación provocada por la pandemia de la COVID-19 está mejorando, por ello, las empresas de todo el mundo están acogiendo nuevamente a sus empleados en las oficinas. Sin embargo, los empresarios deben tener en cuenta los posibles repuntes de la enfermedad y como éstos pueden afectarles de manera negativa.

La sociedad en estos momentos de incertidumbre debido a la escasez de vacunas eficaces está siendo muy prudente y la vuelta a la normalidad sumamente lenta. La respuesta gubernamental de los países ha sido adoptar medidas que hagan descender de forma generalizada el nivel de transmisión del virus, para apoyar el regreso secuencial de los empleados a sus puestos de trabajo.

Durante los próximos meses, tanto trabajadores, como empresarios y gobiernos deberán implantar nuevas medidas seguras para llevar a cabo la actividad económica del país. Una posible decisión sería la de instaurar una forma híbrida en las empresas que conllevaría la combinación del teletrabajo con el trabajo presencial.

No obstante, una gran mayoría de trabajadores que durante los últimos tiempos han estado acogidos al régimen del teletrabajo desearían continuar con esta modalidad aun cuando finalice la pandemia, ya que se han habituado al uso de las nuevas tecnologías. Esto mismo ocurre con los clientes y consumidores que prefieren los servicios online.

De cara al futuro, se debería invertir en nuevas tecnologías para el desarrollo de las actividades empresariales a distancia y en la formación de trabajadores y empresarios para perfeccionar sus aptitudes. Asimismo, sería recomendable realizar encuestas a los teletrabajadores que cuenten con mayor experiencia para implantar nuevas políticas de acuerdo con las necesidades de los trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Sin embargo, los directivos de las empresas no están convencidos de continuar con el teletrabajo, ya que estiman que la productividad de sus trabajadores es inferior a la que conseguirían con el trabajo presencial en oficinas. No obstante, para ellos será muy complicado contrariar los deseos de los trabajadores. (Fadilpašić, 2021)

Según un estudio de la empresa de software LogMeIn, solamente el 5% de los directivos consideran que en este modelo de trabajo sus empleados son más productivos. Y el 70% aseguran que el trabajo presencial es más fidedigno. Aunque, si bien es cierto que en este año creen que es muy improbable la vuelta a las oficinas con total normalidad, en el próximo año esperan que sea posible. Ahora bien, la mayoría de los directivos apuntan que sus plantillas se reincorporaran a las oficinas cuando estén vacunados en su totalidad y dicha vacunación haya sido un éxito. (Valdeolmillos, 2021)

En cambio, algunas multinacionales han vaticinado que sus empleados pueden seguir teletrabajando indefinidamente. Algunas de estas empresas son líderes tecnológicas. Por ejemplo, la empresa Facebook permitirá el trabajo remoto a sus empleados entre cinco y diez años. Otro ejemplo es Twitter, que ha asegurado a sus empleados que podrán trabajar desde sus hogares de forma permanente. (Redziniak, 2021)

Además, cabe destacar la empresa aseguradora Liberty Seguros, ya que ha sido una

de las primeras compañías en adoptar el teletrabajo de forma permanente. La empresa permite a sus empleados teletrabajar desde cualquier lugar dentro del territorio español. Asimismo, cuentan con la posibilidad de teletrabajar el 100% de su jornada o bien, compaginarlo con acudir a la oficina uno o dos días. Juan miguel Estallo (2021) ha expresado “Se trata de una decisión acorde a nuestra identidad y valores, así como a las necesidades de conciliación de nuestros empleados. Además, supone un paso más hacia el modelo de negocio en la nube en el que ya estamos inmersos y que culminará en 2024”. (Moreno Mendieta, 2021)

Finalmente, se puede concluir que el futuro del teletrabajo no está claro y que cada empresa optará por adoptar la opción más beneficiosa. Aunque, la forma híbrida anteriormente mencionada está en auge y se considera una muy buena elección en estos tiempos que corren, ya que los directivos piensan que este modelo cuenta con unas ventajas formidables. Algunas de estas, son el aumento del compromiso de los empleados con respecto a la empresa, el crecimiento de la productividad de dichos empleados o la flexibilidad.

## 8. CONCLUSIÓN

La pandemia nos ha cambiado la vida en un corto periodo de tiempo. Nos hemos visto obligados a tomar decisiones relacionadas tanto con nuestra vida personal, al limitar las relaciones sociales, como con nuestra vida profesional, al tener que cambiar los hábitos de trabajo e incluso en algunas ocasiones llegar a procedimientos como los conocidos ERE o ERTE.

Por ello, en este trabajo hemos podido conocer una modalidad de empleo surgida en los años 70 y que ha tomado gran influencia desde el confinamiento de la población el pasado año hasta la actualidad, implementándose en la mayoría de las compañías cuya actividad lo ha permitido.

Las empresas durante estos meses han debido de superar multitud de obstáculos para llevar a cabo las actividades de la empresa de forma efectiva. Principalmente, han tenido que cambiar la organización y la planificación para conseguir sus objetivos. Además, se han visto obligados a adoptar nuevas medidas con respecto a la seguridad de sus empleados, tanto asegurando que el espacio de trabajo sea adecuado como evitando los riesgos cibernéticos a los que se enfrentan los empleados.

Sin lugar a duda, aunque todos somos conscientes de que la situación vivida ha supuesto innumerables contratiempos en las relaciones laborales, también ha generado numerosos progresos. Entre estos, cabe destacar la implantación de nuevas tecnologías en las empresas que benefician su evolución en los mercados. Asimismo, esto ha supuesto un avance a la hora de flexibilizar los horarios de los trabajadores, pudiendo en muchos casos adaptar dichos horarios a las necesidades personales de los mismos. Con esto se ha logrado una mejora a la hora de conciliar la vida laboral de los trabajadores con la vida familiar o personal.

Sin embargo, las regulaciones existentes en materia de teletrabajo aún son insuficientes, aunque en el último año ha habido numerosos cambios en la normativa, con cara al futuro esta se deberá de ir actualizando debido a las necesidades tanto de empresas como de trabajadores.

Podemos concluir que el teletrabajo ha llegado para quedarse en la mayoría de las empresas que han implementado esta forma de trabajo a distancia, aunque existe una gran incertidumbre sobre el modo de llevarse a cabo, ya que algunas empresas optarán por continuar con el teletrabajo en la totalidad de la jornada laboral de sus empleados y muchas otras preferirán acoger en su estructura una forma híbrida donde compaginar el trabajo presencial en oficina con el teletrabajo.

## 9. ANEXO

A lo largo del presente trabajo se han realizado varias entrevistas tanto a empleados como a directivos que han implantado el teletrabajo en sus empresas. En ellas, nos hemos enfocado en resaltar los aspectos más relevantes.

Los trabajadores entrevistados se han acogido a este modelo de trabajo con la llegada de la pandemia mediante jornadas autogestionadas en la mayoría de los casos, en los que podían escoger el mejor horario para realizar sus tareas desde sus domicilios. Además, todos ellos creen que con la implantación del teletrabajo son más productivos. Su experiencia ha sido muy positiva, ya que consideran que tienen una mejor distribución de las tareas con menor presión y en un ambiente acondicionado a sus necesidades.

En cuanto a las ventajas, caben destacar, el ahorro de tiempo en desplazamientos, las menores interrupciones durante la jornada y la mayor optimización de las reuniones virtuales. Por otro lado, los empleados coinciden en que el principal inconveniente que tiene esta modalidad es la escasa interacción con sus compañeros y la dificultad para coordinarse de manera efectiva entre ellos para el desarrollo de la actividad de la compañía.

Con respecto al futuro, los entrevistados continuarían teletrabajando de forma mixta, combinando el trabajo presencial en oficina con el trabajo a distancia. En función de la empresa y sus necesidades, el teletrabajo estaría presente dos o tres días a la semana de forma permanente.

Por último, es preciso señalar que los directivos en su entrevista han destacado que con la llegada del teletrabajo a sus oficinas la productividad ha tenido un ligero descenso. Una causa de esto, es la escasa interacción de los empleados con los clientes. Sin embargo, al igual que los empleados, consideran que, sin lugar a duda con una modalidad mixta de teletrabajo el futuro de sus empresas será prometedor.



## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Actividad empresarial en la pandemia de la COVID-19*. **Colegio de Economistas de Madrid**. 2020. 170, Madrid : s.n., 2020. ISSN 0212-4386.
- Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas**. 2020. *Teletrabajo, Conciliación y Derecho a la Desconexión*. 2020. págs. 22-23, 68-69.
- Benítez, Esperanza Macarena Sierra**. 2011. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla : Publicaciones CES de Andalucía, 2011. págs. 50-85. ISBN:978-84-694-2305-9.
- Caamaño Rojo, Eduardo**. 2010. 35, Valparaíso : s.n., 2010, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, págs. 79-105. ISSN 0718-6851.
- Chaparro, Francisto Ortiz**. 1995. *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid : McGraw&Hill, 1995. pág. 38.
- Digital Biz**. 2020. Riesgos de seguridad en entornos de teletrabajo. [En línea] 14 de octubre de 2020. [Citado el: 20 de mayo de 2021.] <https://www.digitalbizmagazine.com/riesgos-de-seguridad-en-entornos-de-teletrabajo/>.
- EAE Business School**. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo. [En línea] [Citado el: 15 de mayo de 2021.] <https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/tecnologia/ventajas-e-inconvenientes-del-teletrabajo>.
- Economía Digital**. 2020. La digitalización acelerada y el teletrabajo aumentan las brechas de ciberseguridad en las empresas. [En línea] 27 de octubre de 2020. [Citado el: 15 de mayo de 2021.] [https://www.economiadigital.es/tecnologia/la-digitalizacion-acelerada-y-el-teletrabajo-aumentan-las-brechas-de-ciberseguridad-en-las-empresas\\_20103097\\_102.html](https://www.economiadigital.es/tecnologia/la-digitalizacion-acelerada-y-el-teletrabajo-aumentan-las-brechas-de-ciberseguridad-en-las-empresas_20103097_102.html).
- 2005**. El teletrabajo. [En línea] 17 de mayo de 2005. [Citado el: 14 de marzo de 2021.] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES>.
- El Teletrabajo*. **Thibault Aranda, Javier, y otros**. 1998. 8, 1998, Acciones e investigaciones sociales, págs. 201-234.
- EUR-Lex**. 2005. EUR-Lex - c10131 - EN - EUR-Lex. *EUR-Lex - c10131 - EN - EUR-Lex*. [En línea] 17 de 05 de 2005. [Citado el: 22 de 03 de 2021.] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131#document1>.
- Expansión**. 2021. Hoy se aprueba la ley de teletrabajo, que endurece las sanciones. [En línea] 25 de mayo de 2021. [Citado el: 26 de mayo de 2021.] <https://www.expansion.com/economia/2021/05/25/60aca2d0468aebba6d8b4678.html>.
- Fadilpašić, Sead**. 2021. La gerencia todavía no confía en que los empleados sean productivos desde casa. *ITProPortal*. [En línea] marzo de 2021. [Citado el: 14 de mayo de 2021.] <https://www.itproportal.com/news/management-still-dont-trust-employees-to-be-productive-from-home/>.
- Guía Aruba** . 5 Principales Riesgos de Seguridad en Entornos de Teletrabajo. [En línea] [Citado el: 20 de mayo de 2021.] <https://connect.arubanetworks.com/5-principales-riesgos-de-seguridad>.
- iberley**. 2021. Prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia (Teletrabajo). [En línea] 20 de abril de 2021. [Citado el: 10 de mayo de 2021.] <https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-trabajo-distancia-teletrabajo-15541>.
- Jefatura del Estado** . 2021. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*. [En línea] 23 de septiembre de 2021. [Citado el: 20 de mayo de 2021.] [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043). 253.
- Jefatura del Estado**. 2020. Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*. [En línea] 29 de septiembre de 2020. [Citado el: 18 de mayo de 2021.] [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11415](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11415).
- Jornadas sobre Marco Legal y Deontológico de la Informática*. **Suñé Llinás, Emilio**. 1998. 19-22,

1998, Informática y derecho: Revista iberoamericana de derecho informático, Vol. I, págs. 585-610.

*La ciberseguridad en tiempos difíciles ¿Nos ocupamos de ella o nos preocupamos por ella?* **Ballester, Fernando. 2020.** 3122, abril de 2020, Boletín Económico del ICE. ISSN 0214-8307, ISSN-e 2340-8804.

*La conciliación de la vida familiar y laboral.* **Arias Domínguez, Ángel. 2001.** 14, 2001, Revista de estudios económicos y empresariales, págs. 187-208. ISSN 0212-7237.

**LAMBDA3. 2017.** DESCUBRE 9 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO. [En línea] 2 de noviembre de 2017. [Citado el: 15 de mayo de 2021.] <https://lambdatres.com/2017/11/descubre-9-ventajas-inconvenientes-del-teletrabajo/>.

**Moreno Mendieta, Miguel. 2021.** Liberty será la primera gran empresa en adoptar el teletrabajo para siempre. *Cinco Días*. [En línea] 12 de marzo de 2021. [Citado el: 14 de mayo de 2021.] [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/11/companias/1615455878\\_071509.html#:~:text=La%20aseguradora%20puso%20en%20marcha,su%20apuesta%20por%20el%20teletrabajo](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/11/companias/1615455878_071509.html#:~:text=La%20aseguradora%20puso%20en%20marcha,su%20apuesta%20por%20el%20teletrabajo)

..

**Organización Internacional del Trabajo. 2020.** Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. [En línea] 22 de julio de 2020. [Citado el: 14 de marzo de 2021.] [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_758333/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang-es/index.htm).

—. **2020.** El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. [En línea] 2020. [Citado el: 16 de mayo de 2021.] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf). ISBN: 978-92-2-033091-3.

—. **2020.** Organización Internacional del Trabajo. [En línea] 22 de 07 de 2020. [Citado el: 20 de 03 de 2021.] [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS\\_758333/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang-es/index.htm).

**Organizaciones Patronales Unión Europea.** Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo . [En línea] [Citado el: 16 de mayo de 2021.] [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727\\_acuerdo\\_marco\\_europeo\\_teletrabajo.pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf).

**Peiró, Rosario. 2020.** Ventajas y desventajas del teletrabajo. *Economipedia*. [En línea] 19 de marzo de 2020. [Citado el: 15 de mayo de 2021.] <https://economipedia.com/cultura/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo.html>.

**Portaltic. 2021.** Claves para entender la digitalización de los RRHH en la era postCovid: del teletrabajo a la protección del dato. [En línea] 27 de enero de 2021. [Citado el: 20 de mayo de 2021.] <https://www.europapress.es/portaltic/empresas/noticia-claves-entender-digitalizacion-rrhh-era-postcovid-teletrabajo-proteccion-dato-20210127130342.html>.

**Real Academia Española.** Diccionario de la lengua española, 23ª ed. . [En línea] [Citado el: 15 de abril de 2021.] <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>.

**ReasonWhy. 2020.** Buceamos en el origen y el concepto de Teletrabajo. [En línea] 13 de marzo de 2020. [Citado el: 4 de marzo de 2021.] <https://www.reasonwhy.es/actualidad/transformacion-digital-retos-teletrabajo-empresas-coronavirus-espana>.

**Redacción Computing. 2019.** En qué consiste realmente la digitalización de una empresa. [En línea] 30 de enero de 2019. [Citado el: 14 de mayo de 2021.] <https://www.computing.es/mundo-digital/noticias/1109916046601/consiste-realmente-digitalizacion-de-empresa.1.html>.

**Redziniak, Magdalena. 2021.** ¿Cómo será el futuro del teletrabajo? . *OZEIN*. [En línea] 24 de marzo de 2021. [Citado el: 14 de mayo de 2021.] <https://ozein.es/como-sera-el-futuro-del-teletrabajo/>.

**Refojos, María. 2020.** Las empresas aceleran su digitalización a golpe de COVID-19: ¿será un cambio definitivo? *El Periódico*. [En línea] 8 de abril de 2020. [Citado el: 15 de mayo de 2021.] <https://www.elperiodico.com/es/activos/innovadores/20200408/las-empresas-aceleran-su>

digitalizacion-a-golpe-de-covid-19-sera-un-cambio-definitivo-7921890.

**Sabadell i Bosch, Mar. 2015.** La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. [En línea] 2015. <https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>. ISSN: 2339-9546.

**Salvador, Rosa. 2021.** Oficina o teletrabajo: ¿por qué Google ha dado marcha atrás? *LA VANGUARDIA*. [En línea] 25 de mayo de 2021. [Citado el: 14 de mayo de 2021.] <https://www.lavanguardia.com/economia/20210525/7473991/teletrabajo-oficina-casa-google-modelo.html>.

**Sierra Benítez, Esperanza Macarena. 2011.** *El contenido de la relación laboral*. Sevilla : Junta de Andalucía, 2011. I.S.B.N.: 978-84-694-2305-9.

*Trabajo y derecho: La experiencia italiana.* **Gaeta, Lorenzo. 1996.** 49, 1996.

**Valdeolmillos, Celia. 2021.** El futuro del teletrabajo: la mayoría de empleados lo prefiere, los directivos no tanto. *MCPRO*. [En línea] 26 de marzo de 2021. [Citado el: 14 de mayo de 2021.] <https://www.muycomputerpro.com/2021/03/26/futuro-teletrabajo-empleados-directivos>.